

労働政策 フォーラム

外国人労働者の雇用ルールと 企業における活用のあり方

厚生労働省 職業安定局外国人雇用対策課長 尾形強嗣

改正雇用対策法の趣旨

—新外国人指針を中心に—

改正雇用対策法が平成一九（二〇〇七）年の通常国会で成立し、同年一月一日から施行されている。同法については、外国人を雇った場合の届出の義務化だけが皆さんの頭に入っている印象を受けているが、この機会を利用して、どういう理由で義務化することにしたのかをぜひ理解していただきたいかと思う。

まず、その名前からわかるように、この法律は雇用政策の基本に関する法律で、国の政策の方向性が書かれており、今回、外国人の雇用政策についても、国が講ずるべき施策として明記された。専門的・技術的分野の外国人、いわゆる高度人材については、積極的に受け入れる。そして、合法的に働いている外国人の方々は、よりきちんとした雇用管理のもとで働いてもらうというのを第一の目標として届出制度が創設されている。



尾形氏

の人が本当に入管法上、適法に日本で働くことができるか否か、就労できる在留資格であるかどうかということが確認できる。そして、ハローワークに届け出ると、ハローワークから企業が適切に外国人労働者の雇用管理を行うためのサポートが受けられる。

つまり届出制度は、外国人についてきめ細かで適切な雇用管理をしてもらうための一つの手段であるという位置



1月25日に東京・築地で開かれた労働政策フォーラム「外国人労働者の雇用ルールと企業における活用のあり方」（JILPT主催）では、改正雇用対策法の施行を受け、その趣旨・内容を解説するほか、外国人労働者の活用事例を紹介し、新しい雇用ルールの下における外国人労働者の活用のあり方について意見交換した。

外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針(抄)

○基本的考え方

- 事業主は外国人労働者について、
- ・ 労働関係法令及び社会保険関係法令を遵守する。
 - ・ 外国人労働者が適切な労働条件及び安全衛生の下、在留資格の範囲内で能力を發揮しつつ就労できるように、この指針で定める事項について、適切な措置を講ずる。

○外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が構すべき措置

外国人労働者の募集及び採用の適正化

1 募集

募集に当たって、従事すべき業務内容・賃金、労働時間、就業場所、労働契約期間、労働・社会保険関係法令の適用に関する事項について、書面の交付又は電子メール(希望のあった場合に限る)により、明示すること。特に、外国人が国外に居住している場合は、事業主による渡航費用の負担、住居の確保等の募集条件の詳細について、あらかじめ明確にするよう努めること。

また、国外に居住する外国人労働者のあっせんを受ける場合には、許可又は届出のある職業紹介事業者から受けるものとし、職業安定法又は労働者派遣法に違反する者からはあっせんを受けないこと。職業紹介事業者に対し求人申込みを行うに当たり、国籍による条件を付すなど差別的取扱いをしないよう十分留意すること。

2 採用

採用に当たって、あらかじめ、在留資格上、従事することが認められる者であることを確認することとし、従事することが認められない者については、採用してはならないこと。在留資格の範囲内で、外国人労働者がその有する能力を有効に發揮できるよう、公平な採用選考に努めること。

新規学卒者等を採用する際、留学生であることを理由として、その対象から除外することのないようにするとともに、異なる教育、文化等を背景とした発想が期待できる留学生の採用により、企業の活性化・国際化を図るためには、留学生向けの募集・採用を行うことも効果的であることに留意すること。

適正な労働条件の確保

1 均等待遇

労働者の国籍を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱いをしてはならないこと。

2 労働条件の明示

外国人労働者との労働契約の締結に際し、賃金、労働時間等主要な労働条件について、当該外国人労働者が理解できるようその内容を明らかにした書面を交付すること。

3 適正な労働時間の管理

適正な労働時間の管理を行うほか、労働者名簿等の調製を行うこと。また、外国人労働者の旅券等を保管しないようにすること。また、退職の際には、当該労働者の権利に属する金品を返還すること。

4 労働基準法等関係法令の周知

関係法令の定めるところによりその内容について周知を行うこと。その際には、分かりやすい説明書を用いる等外国人労働者の理解を促進するため必要な配慮をするよう努めること。

安全衛生の確保

1 安全衛生教育の実施

外国人労働者に対し安全衛生教育を実施するに当たっては、当該外国人労働者がその内容を理解できる方法により行うこと。特に、外国人労働者に使用させる機械設備、安全装置又は保護具の使用方法等が確実に理解されるよう留意すること。

2 労働災害防止のための日本語教育等の実施

外国人労働者が労働災害防止のための指示等を理解することができるようにするため、必要な日本語及び基本的な合図等を習得させるよう努めること。

3 労働災害防止に関する標識、掲示等

事業場内における労働災害防止に関する標識、掲示等について、図解等の方法を用いる等、外国人労働者がその内容を理解できる方法により行うよう努めること。また、労働安全衛生法等の定めるところにより健康診断を実施すること。

4 労働安全衛生法等関係法令の周知

関係法令の定めるところによりその内容について周知を行うこと。その際には、分かりやすい説明書を用いる等外国人労働者の理解を促進するため必要な配慮をするよう努めること。

危険される不安定雇用

次に、こういった対応を講ずること

づけである。また、その外国人が何らかの理由によって離職する場合、再就職の支援も必要になるが、きめ細かく再就職を支援していくためにも、ハローワークに個々に届出をすることが必要であり、トータルに見れば企業における外国人の雇用管理の改善を後押しするための法律であることがわかっていただけるであろう。

不安定な雇用形態になりがちだとい

になった背景・現状について、少しご説明しておきたい。平成一八(二〇〇六)年六月一日現在の外国人雇用状況報告によると、外国人労働者約二二万人のうち派遣・請負といった、いわゆる間接雇用の類型で働いている労働者が約四分の一いる。これを日系人という観点から見ると、四分の三が派遣・請負で働いている。派遣・請負が良いか悪いかということは一概には言えないが、最近のワーキングプアとか格差といった議論の中で、これらが非常に不安定な雇用形態になりがちだとい

ことは否定できないところである。

第二に社会保険の加入状況がある。とくに注目すべきは間接雇用での状況で、未加入が非常に多い。平成一四(二〇二二)年度の厚生労働省委託研究外国人労働者に対する雇用管理の実態に関する調査研究報告書(野村総研、従業員五〇人以上規模の企業が調査対象)によれば、従業員のほとんどが日系人というような企業では半数が未加入となっている。また、浜松市が実施したサンプリング調査でも、三分の二

果が出ている。

浜松市というのは外国人集住都市会議に加盟している都市で日系人が非常に多く、こういう人々が定住化、永住化しつつある。しかし、社会保険に未加入だと六五歳になっても年金は一円も出ないということになり、現にこういった地域では生活保護を受けている人も出始めている。やはり、これは行政としてどうだろうかということ、地方自治体から国に対し、国としても何とかしてほしいという要望がこの二、三年出されるようになってきている。

また、我々が調査したところでは、製造業の下請け分野で働いている日系人の賃金水準が同職種の日本人に比べて七、八割くらいとの結果も出ている。ある特定分野・カテゴリーに着眼してみると、かなりこういった傾向が強いのではないかと実は懸念している。

新たな指針も作成

今回の法改正においては、改正雇用対策法に基づき大臣告示として定められた「外国人労働者の雇用管理の改善

等に関して事業主が適切に対処するための指針」（新外国人指針 図表）の内容も大きなポイントである。もし労働コストの視点で、この低い労働条件では日本人が来ない、でも外国人なら来てもらえるから雇おうと考えている事業主の方がいたとすれば、ぜひ、この指針をきちんと読んでいただきたい。もともと大事なことは、労働条件面での国籍による差別は禁止されているということである。これは労働基準法第三条で罰則つきで担保されている。それから、労働関係法令、社会・労働

保険関係法令は国籍を問わず等しく適用されるということである。当然、外国人が労災に遭えば労災補償がおりるし、失業すれば雇用保険の失業給付が出る。年休や時間外手当についても日本人と同じ扱いを受けなければならぬ。外国人だと法令に関する知識が日本人のようにあるわけではないので、曖昧になってしまう部分もあるかもしれないが、それは問題であるというのが我々の考えである。加えて、高度人材の外国人労働者の我が国での就業促進については、行政

としても今後ますますその方向で進めていきたいと考えている。我が国企業が国際化の中で生き残っていくためには、そうした外国人の力も必要になってくるのではないかと。そのためには、留学生の採用が積極的に行われていい。「外国人の方も採用します。日本人だけに目を向けているわけではありません。応募さえあれば歓迎です」と言う事業主の方はいくらでもいるが、外国人と日本人を同じ土俵で審査するということは、そもそも外国人の持っている日本人にない部分を過少評価することになる場合もある。

雇用保険、労災保険、健康保険及び厚生年金保険の適用

- 1 制度の周知及び必要な手続きの履行
雇用保険、労災保険、健康保険及び厚生年金保険に係る法令の内容及び保険給付に係る請求手続等について、周知に努めること。労働・社会保険に係る法令の定めるところに従い、被保険者に該当する外国人労働者に係る適用手続等必要な手続をとること。
- 2 保険給付の請求等についての援助
外国人労働者が離職する場合には、離職票の交付等、必要な手続を行うとともに、失業等給付の受給に係る公共職業安定所の窓口の教示その他必要な援助を行うように努めること。
労働災害等が発生した場合には、労災保険給付の請求その他の手続に関し、外国人労働者からの相談に応ずること、当該手続を代行することその他必要な援助を行うように努めること。
厚生年金保険への加入期間が6ヵ月以上の外国人労働者が帰国する場合、帰国後に脱退一時金の支給を請求し得る旨を説明し、社会保険事務所等の関係機関の窓口を教示するよう努めること。

適切な人事管理、教育訓練、福利厚生等

- 1 適切な人事管理
職場で求められる資質、能力等の社員像の明確化、職場における円滑なコミュニケーションの前提となる条件の整備、評価・賃金決定、配置等の人事管理に関する運用の透明化等、多様な人材が能力発揮しやすい環境の整備に努めること。
- 2 生活指導等
日本語教育及び日本の生活習慣、文化、風習、雇用慣行等について理解を深めるための指導を行うとともに、外国人労働者からの生活上又は職業上の相談に応じるように努めること。
- 3 教育訓練の実施等
教育訓練の実施その他必要な措置を講ずるように努めるとともに、苦情・相談体制の整備、母国語での導入研修の実施等働きやすい職場環境の整備に努めること。
- 4 福利厚生施設
適切な宿泊の施設を確保するように努めるとともに、給食、医療、教養、文化、体育、レクリエーション等の施設の利用について、十分な機会が保障されるように努めること。
- 5 帰国及び在留資格の変更等の援助
在留期間が満了する場合には、雇用関係を終了し、帰国のための手続の相談等を行うように努めること。また、在留資格の変更等の際は、手続に当たっての勤務時間の配慮等を行うように努めること。
- 6 労働者派遣又は請負を行う事業主に係る留意事項
派遣元事業主は、労働者派遣法を遵守し、適正な事業運営を行うこと。
・ 従事する業務内容、就業場所、当該外国人労働者を直接指揮命令する者に関する事項等、派遣就業の具体的内容の当該外国人労働者への明示
・ 派遣先に対し派遣する外国人労働者の氏名、労働・社会保険の加入の有無の通知 等
派遣先は、労働者派遣事業の許可又は届出のない者からは外国人労働者に係る労働者派遣を受けないこと。さらに、請負を行う事業主にあつては、請負契約の名目で実質的に労働者供給事業又は労働者派遣事業を行わないよう、職業安定法及び労働者派遣法を遵守すること。
請負を行う事業主は、雇用する外国人労働者の就業場所が注文主である他事業主の事業所内である場合に、当該事業所内で、雇用労務責任者等に人事管理、生活指導等の職務を行わせること。

解雇の予防及び再就職援助

事業規模の縮小等を行うおとすときは、外国人労働者に対して安易な解雇等を行わないようにするとともに、やむを得ず解雇等を行う場合は、再就職を希望する者に対して、関連企業等へのあっせん、教育訓練等の実施・受講あっせん、求人情報の提供等当該外国人労働者の在留資格に応じた再就職が可能となるよう、必要な援助を行うように努めること。

○外国人労働者の雇用労務責任者の選任

外国人労働者を常時10人以上雇用するときは、この指針に定める雇用管理の改善等に関する事項等を管理させるため、人事課長等を雇用労務責任者として選任すること。

行政のサポート体制

留学生向けのアフターマティブ・アクションとまでは言わないが、留学生のハンデになつてい部分を考えてあげつつ、積極的にい部分を見てあげるような採用の仕方もあるのではないかと。そこで新外国人指針では、外国人の能力を發揮しやすい環境の整備もうたっているわけである。

最後に、皆さんが日ごろ外国人の方を労務管理する中で悩みを抱えたり、外国人の方を確保したいという場合のサービスを提供している行政機関を紹介し



曾我野氏

〈事例報告〉 企業における外国人労働者の活用事例

外国人従業員の採用と雇用

ヒューマンリソースステーション

HR改革リーダー 曾我野 麻里

たい。まず一つは、ハローワークの外国人版といつてもよいが、「外国人雇用サービスセンター」を東京、大阪、愛知の全国三カ所に置いている。念のため言うと、ここは高度人材のための機関で、高度人材が我が国には必要であり積極的に受け入れるという国の方針に基づいて設置されている。留学生向

けの会社説明会なども実施している。で、ぜひ、ご参加いただければと思う。新外国人指針を通じての指導もハローワークで展開している。同指針に関してご相談などがあれば、ハローワークには外国人専門の担当者を置いているので、ぜひ、お気軽に尋ねていただきたい。またハローワークを束ねてい

る各県の労働局では、外国人専門の雇用管理セミナーも開催している。個々の外国人の雇用管理について、やや専門的な相談をしたい場合には、雇用管理アドバイザーもいるので、ハローワークにぜひ問い合わせただけだと思ふ。外国人の雇用管理を前向き・積極的

に行っていくことは、外国人の方にとつてだけでなく、企業にとつても中長期的には絶対にプラスになる。やや、大所高所に立った話で恐縮だが、そのような観点から、この機会に外国人の雇用ルールを頭に入れて対応していただければと思ふ。

当社は今年度初めて、外国人留学生の採用を本格的にスタートさせ、この二〇〇八年四月一日に一〇人が入社予定である。当社における外国人雇用には、①ローソンの店舗におけるアルバイト社員としての雇用と、②本部の国際化という観点での正社員雇用の二種

類があるが、今日は後者を中心に報告する。

当社の概要だが、設立から三三年目になるところで、社員数は約三三〇〇人。国内店舗は、全都道府県に計約八六〇〇店を展開し、そのほとんどがフランチャイズである。海外では、中国の上海市に約三〇〇店展開している。

コンビニエンス業界は、過去三〇年間、近くにあり、いつでも開いていて、何でもある“という利便性の提供と、フランチャイズ展開というビジネスモデルを武器に急速に成長した。しかし、店舗数が飽和状態になるとともに、業界各社が二〇代〜三〇代の男性をメインターゲットとして同じパイを取り合ってきたという状況が、人口減少、少子高齢化の進展、業種・業態を越えた競争激化とともに既存店売り上

げを圧迫することとなっている。

業界各社がそれぞれの生き残り策を模索する中、当社では、『地域密着戦略』を掲げ、地域（マチ）のお客様に合わせた特徴ある店作りをチャレンジしている。女性をターゲットに、「美しく健康」をコンセプトにした「ナチュラルローソン」、少人数家族のための生鮮食品も取り扱う「ストア一〇〇」など、新フォーマットの展開をはじめ、郵政など業種・業態を越えた連携によるさまざまな商品・サービスの提供も進めている。

しかし、こうしたローソンのチャレンジの担い手はというと、実は社員の九割が日本人男性であり、女性社員は約一割、外国人も過去実績二人のみという状況である。さまざまな価値観をもった人材と意見を交わし合い、新し

いローソンのあり方を模索して欲しいという思いから、ダイバーシティ（多様性の尊重）の一環として外国人留学生の採用を本格的に行うこととなった。ちなみに、外国人採用の過去二人の実績というのは、定期採用の際、たまたま日本人学生に交じって優秀な外国人留学生がいたからであるが、この二人は入社から一〇年近く経った現在も当社で活躍中である。

採用ではヒアリング力重視

今回の留学生採用は、初年度ということで、四月一日に一〇人が入社予定である。来年度以降は二〇人、三〇人とその数を拡大させていきたいと考えている。

採用プロセスを紹介すると、昨年六月に、ハローワークの主催で東京と大阪で行われた外国人留学生のための合同説明会に参加するところからスタートした。そこで思いがけず大変熱心な留学生にたくさん会うことができた。東京と大阪合わせて約二〇〇人の留学生が応募し、説明会には約一〇〇人が